Cámara de Representantes

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 819 de 2016

Carpeta Nº 365 de 2015 y S/C

Comisión de Legislación del Trabajo

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO
Prevención, corrección y sanción

INSTITUTO URUGUAYO DE METEOROLOGÍA

COOPERATIVAS SOCIALE DE CONSTRUCCIÓN CONTRATADAS POR ANCAP

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 15 de noviembre de 2016
(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Wilson Ezquerra (Presidente) y Luis Puig (Vicepresidente).

Miembros: Señores Representantes Fernando Amado, Gerardo Núñez y Daniel Placeres.

Asiste: Señora Representante Graciela Bianchi.

Invitados: Por el Grupo Laboral Técnico del Centro de Estudios Judiciales de la Suprema Corte de Justicia, señoras Juezas doctoras Rosina Rossi, Ana Ribas y Silvana Gianero.

Por la Agrupación de Trabajadores de la Meteorología Nacional (ATMN), Cristina Mathisson, Presidenta; Ian Schou, Secretario General; Noelia Misevicius y Fabiana Rozza.

Por las cooperativas sociales de construcción contratadas por ANCAP, Sebastián Pereyra, por Cooperativa Servicoop; Ruben Viera, por Cooperativa Cosgrup; Nelson Casuriaga, por Cooperativa Vida Nueva; y por la Federación ANCAP, Salvador Sprovieri, Fernando Mujtarian y Rodrigo Marichal.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretaria: Señora Sandra Pelayo.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE (Wilson Aparicio Ezquerra Alonso).- Habiendo número, está abierta la reunión.

Tenemos el gusto de recibir a una delegación del Grupo Laboral Técnico del Centro de Estudios Judiciales de la Suprema Corte de Justicia, integrada por las doctoras Rosina Rossi, Ana Ribas y Silvana Gianero, a quienes les cedemos el uso de la palabra para que se expresen con respecto al proyecto sobre acoso moral en el trabajo, que está a consideración de la Comisión.

SEÑORA ROSSI (Rosina).- Muchas gracias por la invitación.

Venimos en representación del Grupo Laboral Técnico, que es un equipo de trabajo que nuclea a jueces laborales de todo el país, que trabaja en el ámbito del CEJU, que es la escuela judicial, y se vale de una herramienta maravillosa, que es la videoconferencia, que nos permite trabajar en forma presencial a los jueces de Montevideo y aledaños y a todos los colegas de cualquier lugar del país que quieran participar en este grupo de estudios. Entonces, no es la primera vez que, ante una consulta, la Suprema Corte de Justicia la deriva al Grupo Laboral Técnico.

Por otra parte, quiero explicar por qué es la segunda vez que estoy acá. Soy docente e integro la mesa directiva de la cátedra laboral. Entonces, cuando invitaron al Instituto de Derecho del Trabajo, vine con el director.

Por último, quiero decir que recibimos el material que nos mandaron, nos reunimos para estudiarlo y tenemos algunos lineamientos para plantear. Voy a hacer una reseña de este análisis que hizo un colectivo muy importante de jueces con competencia en materia laboral; muchos no eran de Montevideo y tienen una visión muy interesante por ser distinta.

SEÑORA RIBAS (Ana).- Hicimos un análisis artículo por artículo del proyecto. Me gustaría explicar en primer lugar por qué se hace este análisis. Cada vez que se dicta una ley, esta se inserta en el ordenamiento jurídico preexistente. Entonces, lo ideal es que la ley se acompase al ordenamiento en el cual se va a introducir, de forma que no genere distorsiones y su aplicación sea más efectiva, porque cuando genera contradicciones y dudas, lleva a un montón de planteamientos que la hacen inoperante o conducen a una inseguridad jurídica, porque determina que los jueces tomen decisiones diferentes y, por tanto, no se genera una seguridad en cuanto a lo que queremos proteger.

En este proyecto encontramos algunos aspectos que nos parece interesante resaltar.

El artículo 2º habla del objeto de la iniciativa y dice que es "prevenir, corregir, sancionar". Entendemos que, tal vez, sería adecuado redactarlo en otro sentido, separando el concepto de "prevención" del de "sanción o corrección", pues son diferentes. Por un lado, se trata de prevenir estos hechos de acoso y, por otro, de sancionar al responsable o ayudar al acosado, sin perjuicio de decir que acá no se analiza la posibilidad de brindar ayuda al acosador, que puede ser una persona enferma que requiera apoyo o asistencia.

El artículo 3º refiere al ámbito de aplicación y menciona a un montón de organismos públicos, pero no todos están previstos. Allí no están el Poder Judicial, el Tribunal de Cuentas, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo ni la Corte Electoral. Entonces, no se aplicaría esta ley a esos organismos, porque está estrictamente detallado a quiénes se va a aplicar.

Nuestra sugerencia es utilizar un término amplio: "Esta ley se aplicará tanto a trabajadores del ámbito público como privado". Y de esa forma se abarca a absolutamente todo el elenco de trabajadores.

El artículo 5º refiere a la definición del ultraje moral. Esto nos generó muchísimas dudas porque es una definición totalmente contraria a la de acoso moral. Doctrinariamente, el acoso moral siempre se definió como actos de agresión que tenían la característica de ser continuados en el tiempo. Un único acto no es acoso moral. Entonces, incluir este concepto de ultraje moral dentro de una ley de acoso es contradictorio con el concepto que estamos tratando de proteger. Además, es peligroso, porque en el artículo se establece que un solo acto que afecte la dignidad del trabajador puede generar el elenco de sanciones importantes que establece la ley y, muchas veces, ese solo acto pudo haber sido producto de un enojo momentáneo, inclusive, entre compañeros. Se dan muchísimo las discusiones entre compañeros y eso puede llevar a que la conducta de uno de ellos sea catalogada, dentro del ámbito de esta ley, y esa persona sea sancionada, cuando lo único que hizo fue perder los estribos en un momento de discusión con otra.

Más allá de esa situación puntual que se puede dar -que encuadra dentro de esto y sería absolutamente injusto si sucediera-, notamos que la definición de ultraje moral prevé la posibilidad de caer en él aun cuando no se cause daño. Sin embargo, a la ley le interesa cuando la actitud del otro causa un daño. Si no lo causa, no hay nada que reparar y está todo bien. Imagínense a dos compañeros de trabajo en una obra de construcción que discuten -es normal que suceda- por una herramienta o por una broma pesada. En esa discusión, ninguno sale lesionado ni indignado, pero a uno se le cataloga el ultraje y recibe todas estas sanciones, cuando no produjo un daño. Además, esto es contradictorio porque la ley, sistemáticamente, prevé reparación cuando hay un daño; si no lo hay, no hay reparación.

Entonces, esta definición nos pareció hasta peligrosa -y perdonen la expresión- porque puede llevar a grandes injusticias en situaciones que se dan cotidianamente. Por eso el acoso moral resalta eso: la cotidianeidad, la continuidad; porque no es una conducta aislada; es una persona que constantemente está molestando a otra. O sea que no es una cuestión del momento.

SEÑORA GIANERO (Silvana).- También planteamos en la discusión que nosotros siempre consideramos al ultraje relacionado a la ley penal; no es un concepto que se maneje en el ámbito civil, laboral. Entonces, esto nos generaba cierta duda con respecto a qué nos estábamos refiriendo con el término "ultraje". Supongo que ustedes en las discusiones tendrán su fundamento, pero el juez laboral no aplica sanciones en el sentido de la ley represiva penal.

SEÑORA RIBAS (Ana).- El artículo 6º habla de las modalidades en que se puede producir el acoso moral, más allá de la redacción del artículo que no es la más adecuada, pues dice "La Ley distingue" y parecería que estuviéramos hablando de doctrina. Debería decir: "Existen tales tipos de modalidades" específicamente.

Más allá de eso, entendemos que esta distinción -que es doctrinaria y en los hechos se da- es limitativa en este caso, por la discriminación que hace al establecer taxativamente los casos de acoso y no prevé el acoso cuando se da por un tercero ajeno a la relación laboral. Por ejemplo, en una panadería, el repartidor de harina o el cobrador molesta a la persona que está atendiendo en el mostrador. Él no pertenece a la empresa; es ajeno y está acosando a la trabajadora, que tiene derecho a ser atendida y a que su empleador sea responsable si ante su planteo, no la protege de ese tercero que la está molestando.

De acuerdo con ese artículo 6º, ese hecho queda por fuera del concepto de acoso moral y no podría ser abarcado por esta ley, pero doctrinariamente también es considerado acoso moral. Además, está previsto en la ley de acoso sexual, que precisamente prevé los casos en que el acoso sexual es generado por una persona ajena a la relación laboral y también responsabiliza al empleador en la protección de sus trabajadores respecto del acoso sexual de terceros. En esta ley eso no se ve, porque este artículo específicamente lo limita al concepto empleador- trabajador o compañeros de trabajo, y nada más.

Cuando se habla de acoso horizontal y dice que "procede entre compañeros, o colegas de trabajo, de igual jerarquía", no se ven abarcados los casos en los cuales no había jerarquía o pertenecían a sectores diferentes. O sea que, en definitiva, este artículo limita también lo que puede ser el ámbito subjetivo de aplicación del acoso. Por lo tanto, consideramos que si no estuviera, sería lo mismo, porque, en realidad, los tipos de acoso ya están establecidos doctrinariamente, se sabe cuáles son y, además, abarca al tercero.

El artículo 7º habla de la presunción simple a favor del denunciante y dice que "se presumirá la existencia de acoso moral laboral en cualquiera de las circunstancias que a título enunciativo se detallan, sin perjuicio de la prueba en contrario". Establece una presunción simple, una lista de casos en los cuales se presume la existencia del acoso, pero dice que esa lista es a título enunciativo. Los conceptos de "título enunciativo" y "presunción" son totalmente contrarios. Las presunciones las establece la ley y son casos en los cuales de antemano, con el solo relato de ese hecho, se presume que hay una conducta de acoso. Entonces, necesariamente se tiene que delimitar qué se considera presunción y qué no. ¿Por qué? Porque al decir que esto es a título enunciativo, habilita a que el operador jurídico -léase el juez- pueda entender que cualquier conducta es presunción. Esto genera también una afectación de la seguridad jurídica, pues el demandado se va a enfrentar a que su derecho de defensa se va a ver afectado en cuanto a que el juez en cualquier momento puede considerar: "Ah, pero esto es una presunción; como es a título enunciativo, esto, aunque no esté previsto en el listado, considero que es una presunción de acoso", y el demandado no lo sabe hasta que se dicte la sentencia.

Entonces, eso lleva a una inseguridad jurídica y a una violación del derecho de defensa del demandado, que es lo que siempre debemos procurar en el ámbito jurisdiccional, es decir, el respeto del debido derecho de defensa del debido proceso legal establecido a nivel constitucional.

Por lo tanto, en este caso, se sugirieron dos posibilidades: decir directamente que es taxativa la enumeración que realiza, o, si se quiere dar alguna amplitud, en vez del término "enunciativo" poner la expresión "u otras análogas"; es parecido a lo que se establece, pero genera cierto grado de limitación a las figuras que se determinan y no queda esa visión amplia de que cualquier cosa puede ser presunción de acoso moral.

El artículo 8º refiere al deber de prevención y su literal C), a los sindicatos. Nos llamó la atención que se establece, imperativamente, determinado accionar a los sindicatos, lo que nos pareció violatorio de su autonomía tradicional. Tanto a nivel internacional como nacional, los sindicatos siempre se caracterizaron por su total autonomía y libertad de acción, que es una de las bases fundamentales del derecho de defensa de los trabajadores. Me refiero a la posibilidad de que el sindicato pueda actuar libremente y no regulado. Esto lo establecen específicamente los Convenios 87 y 98 de la OIT. En el Convenio 87 se establece específicamente que no se puede establecer ninguna limitación por parte de los Estados al accionar de los sindicatos como garantía de defensa de los derechos de los trabajadores.

Y acá se está imponiendo determinadas conductas, por más que la finalidad sea ayudar al trabajador y puede ser una mala interpretación o un principio a un control mayor en otros aspectos. Inclusive, en el inciso final se establece que una vez recibida la denuncia, el sindicato "deberá", o sea que le impone, "proceder a la adopción de medidas de tutela eficaces y efectivas". Primero le impone tomar medidas, pero además habla de "medidas eficaces y efectivas". ¿Qué medidas? ¿Qué puede hacer el sindicato frente a la denuncia de una persona? ¿Qué se considera efectivo? ¿Hasta dónde puede llegar? Y se le impone actuar, aunque el sindicato pueda considerar que lo mejor sea otra actitud.

Sugerimos seguir, en este caso, los lineamientos del artículo 10 de la Ley Nº 18.561, Ley de Acoso Sexual, que también establece la competencia de los sindicatos cuando hay un caso de denuncia de acoso sexual. Ese artículo dice específicamente: "Cuando los sindicatos reciban denuncias de acoso sexual estarán facultados para concurrir ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y a solicitar la constitución de la Inspección en el lugar de trabajo.- Los representantes sindicales podrán asistir a las diligencias, salvo el interrogatorio a realizarse por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, y promover ante ese organismo las medidas que consideren necesarias para una eficaz comprobación de los hechos denunciados, el cese de los mismos y su no reiteración, siempre que el trabajador/a involucrado/a presente su consentimiento a dicha asistencia". Es decir que da la posibilidad al sindicato de actuar libremente, a ir a la Inspección General a pedir las medidas que considere necesarias.
Inclusive, podemos apreciar que de acuerdo con la ley de acoso sexual muchas veces los sindicatos presentan denuncias en este sentido y actúan en consecuencia.

El artículo 9º refiere a los responsables y al respecto voy a marcar las dos posiciones que se generaron en el ámbito del Grupo Laboral Técnico. Este artículo establece una responsabilidad objetiva. Es decir que basta con ser empleador, se tenga o no conocimiento de los hechos, así como posibilidad o no de solucionar el problema, para ser siempre objetivamente responsable. Un grupo entendió que este artículo era correcto porque esa responsabilidad objetiva ya está en el ámbito del derecho civil. El artículo 1324 del Código Civil establece la responsabilidad extracontractual por hecho del dependiente, por lo cual el empleador es responsable objetivamente frente a cualquier hecho del dependiente. Entonces, en definitiva lo que hace este artículo es igualar la responsabilidad del empleador frente a un acoso sexual a lo que es la obligación del empleador frente a cualquier hecho de su dependiente respecto a un tercero. Es decir que iguala la situación del trabajador a la de todos los terceros que están ampliamente protegidos por la norma. Sin embargo, otro grupo entendió que había que seguir la redacción dada en la ley de acoso sexual, donde se diferencia entre la responsabilidad objetiva y subjetiva del empleador.

Se considera responsabilidad objetiva cuando el empleador es acosador directo o cuando los acosadores son personas de jerarquía, es decir, personas a las cuales el empleador ha dado confianza de dirección, y sería subjetiva y requeriría el conocimiento del empleador cuando el acoso es cometido por empleados o por terceros.

En este sentido, existen estas dos posiciones por lo que la decisión queda a criterio del legislador. Un grupo entendió que la redacción era correcta estableciendo la responsabilidad objetiva para todos, mientras que otro consideró que debía aplicarse nuevamente el artículo 4º de la Ley Nº 18.561, que establece la responsabilidad objetiva o subjetiva del empleador.

El inciso final del artículo 9º establece que: "El acoso laboral configurará notoria mala conducta"; cataloga la conducta de esa manera. Consideramos que esto es violatorio del poder de dirección de la empresa. Al establecer que esto es notoria mala

conducta está limitando al empleador a considerar otra cosa dentro de su ámbito de trabajo. Además, debemos tener en cuenta que en los hechos hay distintos grados de acoso y no todo el acoso genera un daño irreparable. Muchas veces el acoso se toma en etapas previas y puede ser claramente solucionable. Hay trabajadores a quienes si su jerarca les dice algo dos o tres veces, o durante una semana, enseguida manifiestan una respuesta e, inclusive, esos casos se pueden resolver con mayor celeridad sin mayor perjuicio para nadie, mientras que hay trabajadores que toleran años situaciones de acoso y, por tanto, el daño ya es mucho mayor. Entonces, frente a toda la variedad de posibles situaciones que se van generando -porque el acoso es diferente si es muy suave o si se manifiesta en una exageración en las tareas que se le asignan a la persona, o si se la está insultando abiertamente; las posibilidades son infinitas-, decir que todo caso de acoso es notoria mala conducta limita al empleador y hasta perjudica al trabajador porque el empleador, en determinados casos, podría resolver la situación trasladando al trabajador acosador hacia otro sector en el que pudiera trabajar sin generar daño, pero esta situación lo obliga a despedirlo. Si decimos que acoso moral es equivalente a notoria mala conducta el empleador tiene la única vía de despedir al trabajador, sin posibilidad de resolver la situación de otra manera y perjudicando también a otro trabajador. Entonces, en este caso entendemos que el texto debería expresar: "se podrá considerar notoria mala conducta", u otra frase que dejara librado al empleador la posibilidad de decidir si va a despedir por esa causal o no.

El artículo 10 refiere a la denuncia ante la Inspección General de Trabajo y en su tercer inciso establece que: "La Inspección General de Trabajo, una vez recibida la denuncia por acoso moral, sin más trámite indicará la reubicación provisoria del presunto acosado hasta tanto se resuelva el asunto". Consideramos que esta es una norma complicada porque establece que esa Inspección, con la sola denuncia, sin ninguna constancia de que ese hecho ocurrió o no y sin ver la cara a nadie, va a introducirse en una empresa y decir: "Vamos a reubicar a este trabajador en este sector". Es posible que no se haya enterado el empleador ni nadie más y la Inspección podrá estar tomando decisiones dentro de la empresa. Nuevamente estamos en una situación en la que se está violando el derecho de libertad del empleador de organizar su empresa y se está actuando sin escuchar al demandado, es decir, al empleador en cuanto a qué es lo que realmente pasó, y sin siquiera escuchar a la otra parte, porque puede tratarse de un acoso entre compañeros de trabajo, pero ni siquiera se escucha al supuesto acosador. La Inspección General de Trabajo, con la sola denuncia, podrá actuar. Además, esta forma de intervenir implica una medida cautelar porque estamos diciendo que ante la mera denuncia la inspección va a reubicar a un trabajador. Esta medida cautelar no tiene plazo y no implica escuchar al demandado. En todo procedimiento, inclusive, cuando toman medidas cautelares, inmediatamente se da noticia al demandado y se lo escucha; se abre una instancia en la cual puede expresarse. El caso más común es el de un embargo; se puede hacer un embargo como medida cautelar, pero inmediatamente se notifica a la persona y esta puede decir que la medida no es adecuada y revocarla. En este caso, no se prevé absolutamente nada y se dice que será hasta que se resuelva el asunto. Es decir que se trata de una intervención *sine die*, que no sabemos cuándo termina ni cómo se puede llegar a resolver. Además, no prevé situaciones en las cuales la reubicación es imposible porque el acoso moral o laboral no se da solo en empresas grandes; se puede dar en un ámbito familiar, doméstico, o en empresas pequeñas como una herrería en la que haya dos trabajadores que desempeñan sus tareas en un garaje. Entonces, en determinados casos resultaría imposible esa reubicación y ¿qué se haría? Por eso entendemos que, quizás, lo más adecuado sería dar a la Inspección la posibilidad de solicitar al empleador que trate de reubicar al trabajador. De esa manera, el empleador

podría ejercer sus descargos, cumplir con esa medida si es posible, o excusarse, si no lo puede hacer.

Vale aclarar, teniendo en cuenta esta norma, que en un caso similar ya hay una declaración de inconstitucionalidad. El inciso segundo del artículo 98 de la Ley Nº 19.307, que es la ley de medios, fue declarado inconstitucional. Este inciso establecía que frente a una inspección de la Ursec, que podía ser sin aviso, y en la que se advirtiera algún inconveniente, se podían suspender las emisiones en forma inmediata. Esta norma fue considerada inconstitucional por la Corte, según sentencia Nº 79 de 2016, que estableció: "En cuanto al mérito de la impugnación, se coincide con el accionante en que el inciso segundo del art. 98 colide con el derecho al debido proceso. Ello, porque establece la potestad administrativa de sancionar a un sujeto sin haberlo previamente escuchado". Esto es prácticamente lo que está ocurriendo en este caso, ya que estamos asumiendo que existe un acoso y reubicando a un trabajador imperativamente, sin haber escuchado a la otra parte, por lo que se puede generar una inconstitucionalidad.

El sexto inciso del artículo 10 determina que las multas que establece la Inspección General de Trabajo se destinarán a un Fondo de Ayuda a la Recuperación de Víctimas. Nos quedaba la duda en cuanto a cómo se instrumentaría esto porque en el artículo 17 se expresa que el Banco de Seguros se va a hacer cargo de atender a la víctima, considerando el caso como accidente de trabajo y enfermedad profesional. Entonces, ¿este fondo será paralelo a lo que va a hacer el Banco de Seguros o se va a insertar en la atención que brinda el banco? Eso no queda claro, además de que no se dice nada en cuanto a cómo se va a conformar u organizar ni tampoco remite a reglamentación futura.

Los artículos 11 y 12 establecen los procedimientos. El artículo 11 refiere al cese de hostigamientos. En este sentido, hay varias sugerencias. En primer lugar, según la forma en que está redactado cuando refiere a la competencia, al expresar que "[…] serán competentes en Montevideo los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo y los Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo", parecería que está estableciendo una competencia acumulativa. Nosotros entendemos que lo que se quiso expresar aquí es que cuando interviene una administración estatal, de acuerdo con el artículo 341 de la Ley Nº 18.172, tienen competencias los Juzgados de lo Contencioso Administrativo, pero acá no se dice. Entonces, parecería que la competencia es acumulativa. Por lo tanto, un funcionario público podría ir a reclamar por acoso moral ante un Juzgado Letrado de Trabajo mientras que un empleado privado podría dirigirse a un Contencioso Administrativo, por lo que están totalmente cruzadas las competencias tradicionales. Entendemos que seguramente sería más conveniente aclarar que en el caso de los públicos se refiere al artículo 341 de la Ley Nº 18.172.

También en este caso habría que tener en cuenta que los nombres de los juzgados no son correctos, por lo que se debería corregir la nomenclatura en ese sentido.

En cuanto al procedimiento que se analiza, es el de la Ley Nº 16.011, es decir, el proceso de amparo, pero el proyecto se remite a toda la ley. En este caso, insistimos en que siempre conviene estructurar los procedimientos en forma similar a los ya establecidos. La Ley Nº 17.940, que protege la libertad sindical, y la Nº 18.561, de acoso sexual, establecen procedimientos similares que protegen los derechos inespecíficos del trabajador. Esta ley se va a insertar en esa protección de derechos inespecíficos y, entonces, sería conveniente que tuviera el mismo régimen procesal. En este sentido, las leyes que mencioné remiten a la Ley Nº 16.011, pero lo hacen del artículo 4º al 10 exclusivamente. ¿Por qué? Porque la Ley Nº 16.011 *in totum* implica un proceso cautelar, previsto para aquellas situaciones en las que no hay otra vía para defender ese derecho y

como es extremadamente sumario se prevé la posibilidad de revisión y, por lo tanto, al ser una medida cautelar tampoco accede a casación

¿Qué hicieron las leyes que mencioné anteriormente al limitar la remisión del artículo 4º al 10? Darle carácter de proceso principal, de un proceso que admite apelación y casación y en el cual la sentencia es cosa juzgada. Entonces, da otra garantía al trabajador en cuanto a que si bien va a ser un proceso sumario, lo que se decida va a quedar firme. Esa es la importancia de limitar la remisión del artículo 4º al 10.

Además, si la Ley Nº 16.011 se aplicara *in totum,* se generaría otra situación porque, por ejemplo, su artículo 2º establece que solo se podrá aplicar cuando no existan otras vías administrativas o jurisdiccionales. Muchos organismos, como por ejemplo el Poder Judicial, tienen protocolos de actuación internos para los casos de acoso moral. Entonces, ¿qué se entendería en esos casos? ¿Qué el trabajador no podría acudir a ese procedimiento porque ya hay una vía administrativa prevista para ello que también es rápida? De esta manera, esta ley no se aplicaría en el caso del Poder Judicial porque este tiene un protocolo administrativo anterior que está en funcionamiento. Por eso consideramos que esto se debe limitar, como lo hacen las leyes anteriores, a los artículos 4º a 10 de la Ley Nº 16.011.

El artículo 12 refiere a la acción civil reparatoria patrimonial. Consideramos que debería sacarse el concepto de civil porque estamos en el ámbito laboral; esto no es derecho civil sino laboral. Entonces, no debemos referirnos a una acción civil sino a una acción laboral o reparatoria patrimonial.

Luego, se hace referencia al juicio ordinario, pero este remite al Código General del Proceso, es decir, otra vez a la acción civil, cuando en el ámbito laboral existe la Ley Nº 18.572, que establece un proceso laboral ordinario que es mucho más rápido y garantista para los trabajadores. Entonces, entendemos que en este caso lo conveniente sería aclarar que se hace referencia al juicio laboral ordinario de la Ley Nº 18.572, porque esta redacción da lugar a considerar que pueda ser el del CGP.

En cuanto a las sanciones, debo decir que nos parecieron extremadamente excesivas las sanciones que se plantean al acosador. Se establece una sanción de cinco salarios y una reparación de daños y perjuicios. En cuanto a la sanción debemos decir que es violatoria del Convenio internacional Nº 95, que ha sido ratificado por nuestro país, que establece que no se pueden hacer deducciones de ningún tipo del salario del trabajador, salvo las estrictamente establecidas por la ley, y que tampoco se pueden aplicar multas ni sanciones pecuniarias al salario. En este caso, se establece al trabajador una sanción de cinco salarios y no debemos olvidar que el que responde no necesariamente es el empleador sino el acosador, que no necesariamente es el empleador, y en muchos casos no lo es; en la gran mayoría de los casos es un compañero de trabajo. Entonces, habrá un empleador responsable, pero la sanción irá al acosador y el empleador tendrá que sacar del salario una multa, lo que es totalmente violatorio del Convenio internacional Nº 95 que, reitero, que ha sido ratificado y es ley en nuestro país, además de que es totalmente violatorio de todos los principios básicos de derecho laboral en función de que el salario representa la alimentación del trabajador y es totalmente inviolable.

Otro aspecto a tener en cuenta es que este artículo alude a una prescripción y la establece en cuatro años contados desde el último acto hostil. En este caso, nos parece adecuado no hacer mención a este tipo de prescripción porque ya existe una ley que la regula. La Ley N° 18.091 establece un régimen de prescripciones de la acción en el ámbito laboral de un año a partir de la exigibilidad de los créditos. Ustedes me podrán decir que la ley establece un año de plazo y el proyecto, cuatro. Yo les respondo que eso

no afecta, porque el año se cuenta a partir de que los créditos se hicieron exigibles. Es decir: se entiende que rige desde el momento en que el trabajador puede reclamar. Como el acoso es una conducta continua en el tiempo, mientras el trabajador es acosado puede reclamar en cualquier momento, y el año de plazo se cuenta a partir del momento de que dejó de ser acosado. Por lo tanto, esta posibilidad está prevista.

¿Qué pasaría si mantuviéramos esta norma? El trabajador va a tener que reclamar cuando termina la relación laboral. El trabajador acosado puede decir: "Tengo un año para reclamar mis rubros laborales. Reclamo horas extras, salario y despido dentro del año, pero no digo nada del acoso moral". Luego de una sentencia sobre esos aspectos, y cuatro años después, puede reclamar por acoso moral. En ese momento, la pregunta va a ser: si estaba tan acosado y tan afectado ¿por qué no hizo este reclamo junto con el de los rubros laborales? Entendemos que esto le quitaría credibilidad a una demanda de acoso posterior. Por eso, nos parece conveniente hacer todo en forma conjunta.

Además, es muy común que el trabajador reclame todo junto: cuando va a un abogado para reclamar, le plantea toda su situación y este reclama todo en el mismo momento. O sea que no hay indefensión del trabajador por estos cuatro años. Por lo tanto, consideramos que esta disposición va a generar confusión porque ya hay una ley que regula armónicamente las prescripciones.

El artículo 13 tiene que ver con las medidas de protección para el denunciante y los testigos. Acá debemos tener en cuenta un aspecto importante a nivel de lo que nos corresponde, que es el ámbito jurisdiccional.

Esta norma establece: "Tanto en sede administrativa como jurisdiccional, los testigos y el denunciante deberán ser protegidos en caso de que existan sospechas de riesgo grave de su integridad o conservación de la fuente laboral". El concepto "sospecha" es muy laxo y subjetivo; depende de si le parece o no al operador que tome el caso. Además, no es término técnico. En consecuencia, creemos que en este caso se debería hacer referencia a la existencia de indicios de que puede haber un daño o verosimilitud de que puede haber un daño.

Lo más importante de este artículo son las actitudes que deberán tomarse en el ámbito jurisdiccional cuando exista riesgo en la integridad y en la conservación del empleo. Establece: "A) La utilización de mecanismos que impidan su identificación por parte de terceros ajenos al proceso durante cualquier instancia del mismo.- B) Que sean citados de manera reservada para recibir su declaración inicial". Eso se puede hacer en el ámbito administrativo pero no en el jurisdiccional, porque va contra el debido proceso legal establecido constitucionalmente. La Constitución prevé que los procesos se hagan en presencia del defensor de la otra parte. En consecuencia, en el ámbito jurisdiccional, de acuerdo con la Constitución, no podemos no tener presente a la parte demandada ni podemos negarle la posibilidad de preguntar. Eso está directamente relacionado con el debido proceso legal y con el derecho de defensa del demandado.

Además, toda la normativa en el ámbito procesal está siendo pública. La publicidad del proceso en el ámbito civil es uno de los principios básicos. Es más: en el ámbito penal ahora también se está dando publicidad al proceso. Es decir que esta norma retrotrae el avance que ha tenido la legislación en el sentido de dar publicidad a todas las causas judiciales.

Reitero que en nuestro ámbito esta norma es totalmente inconstitucional y no la podríamos aplicar, porque no podemos evitar que el demandado conozca y pueda repreguntar.

El artículo 14 establece sanciones realmente graves, teniendo en cuenta la variedad de situaciones de acoso moral que se puede generar, que pueden ser desde muy leves hasta muy graves.

Si bien en el ámbito público una falta grave no significa la destitución del trabajador, este artículo da a entender que sí la implicaría, porque establece que se inhabilitará a la persona durante diez años para ejercer la función pública. Nos parece que esto es absolutamente excesivo. Debemos tener en cuenta que puede tratarse de una situación de acoso moral leve, y esta es una sanción gravísima.

Para el ámbito privado, el artículo determina que la empresa deberá despedir al trabajador por notoria mala conducta. O sea que el empleado no tendrá otra opción. Esto viola la libertad de empresa y subroga el poder disciplinario del empleador.

A esto debemos agregar que se establece, además, que el trabajador será sancionado con una multa de cinco salarios. Es decir que será despedido, y no tendrá derecho a indemnización por despido, será sancionado con cinco salarios y, además, será responsable de los daños y perjuicios que cause. Debemos tener en cuenta que esto le podrá suceder a cualquier trabajador. Insisto en que el acosador no siempre es el empleador; lo más normal es que sea un compañero de trabajo. Imagínense, por ejemplo, una herrería donde dos herreros discuten y uno acosa al otro continuamente. Si esa persona debe pagar todo lo que aquí se pide que pague, quedaría totalmente en la indigencia.

El artículo 15 refiere al registro de infractores. Nos parece que esta disposición atenta contra los derechos humanos. ¿Por qué? Porque estigmatiza a un trabajador al hacer que quede inscripto en un registro público al que podrá acceder cualquier empresa. Yo puedo decir que soy una empresa que va a contratar personal y tener acceso a él. Acá no dice nada respecto a que deba acreditar algo, así que puedo acceder sin problemas a ese registro público. Lo cierto es que la persona inscripta allí quedará estigmatizada como acosador, cuando pudo haber estado involucrado en un problema puntual, como un caso de ultraje o una discusión con un compañero.

No sé si ustedes recuerdan que hace años se habló de armar un registro de violadores en función del ADN, para poder saber quiénes eran y tenerlos fichados. Esa propuesta fue rechazada por todas las organizaciones de derechos humanos porque se consideró aberrante. Sin embargo, ahora en este artículo se pide que un acosador en el ámbito laboral figure en un registro, cuando en aquel momento se consideró que era imposible hacer un registro de violadores.

Si unimos esto a todas las sanciones, la norma parece excesiva. Estamos hablando de sanciones que pueden ser una destitución con inhabilitación por diez años para el funcionario público o el despido por notoria mala conducta para el trabajador privado, más una multa, más los daños y perjuicios, más la inscripción en un registro que lo va a estigmatizar de por vida.

El artículo 16 refiere a las sanciones por denuncia falsa. Aclaro que esto también está previsto en la ley de acoso sexual. Este artículo establece: "Quien a sabiendas de su falsedad o con temeridad manifiesta denunciare administrativa o judicialmente pretendiendo el amparo de esta ley, será pasible de despido por notoria mala conducta, o falta grave […]". Es decir que nuevamente impone el despido por notoria mala conducta ante una denuncia falsa. El problema es que esta norma no dice quién va a determinar cuándo la denuncia es falsa o cuándo hay temeridad manifiesta. Tampoco determina si esto va a ser en el proceso de amparo o en el proceso ordinario, ni en función de qué

elementos. Lo mismo ocurre con el registro de infractores: no dice si se va inscribir en el proceso de amparo o en el proceso ordinario.

En este caso sugerimos que se siga el criterio utilizado en la ley de acoso sexual, que prevé esta posibilidad. El artículo 15 de dicha norma establece: "Las resoluciones administrativas o judiciales que concluyan que los elementos probatorios vertidos no acreditan, en las actuaciones realizadas, la existencia del acoso sexual denunciado," -es decir que hay una resolución administrativa o judicial que demuestra que no existió acoso sexual" -no afectarán la vigencia de la relación laboral. El o la denunciante o denunciado a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso sexual denunciado, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta". Observen que en el acoso sexual -que muchas veces constituye una situación más traumática que el acoso moral- se prevé que se debe acreditar fehacientemente por vía jurisdiccional que se actuó con estratagemas o engaños artificiosos. Además, la ley establece que podrá ser considerado notoria mala conducta. Es decir que le da al empleador la potestad de decidir qué es lo que quiere decir, sin perjuicio de las acciones penales que correspondan a cualquiera que se haya visto afectado.

El artículo 17 vuelve a hacer referencia al Banco de Seguros del Estado. Aquí tenemos la misma duda que teníamos respecto al artículo 10: cómo se va a compatibilizar la comisión de ayuda a la víctima que se va a formar dentro del Ministerio con la intervención del Banco de Seguros del Estado.

El artículo 18 establece que la ley será de orden público, lo que es correcto. Sin embargo, queremos hacer un comentario técnico: consideramos que el artículo no debería titularse "Inderogabilidad de la presente ley", porque jurídicamente es incorrecto. Toda ley es derogable, porque así lo establece la Constitución. Por lo tanto, sugerimos cambiar el nombre al artículo.

Estos son nuestros comentarios sobre el proyecto.

SEÑOR PUIG (Luis).- El análisis del proyecto de ley que han realizado es de suma utilidad para el trabajo de la Comisión. El hecho de haber analizado artículo por artículo y darnos la visión de los jueces laborales al respecto es muy importante. Hace poco tiempo tuvimos una devolución de la doctora Rossi en relación al fondo de garantía por insolvencia patronal, que nos permitió rever toda la redacción e, inclusive, analizar los aspectos centrales del asunto. Por ejemplo, en aquel momento se planteaba dar vista al empleador porque, de lo contrario, no se estaba cumpliendo con preceptos constitucionales. Como este proyecto va a tener que ser analizado punto por punto por la Comisión, su trabajo se convierte en una herramienta fundamental para nosotros.

Voy a hacer una pregunta. En relación al ámbito de aplicación, regulado en el artículo 3º, ustedes plantearon que están afuera algunos organismos de contralor. El artículo 1º tiene que ver con el bien jurídico tutelado, y establece: "El derecho a trabajar en condiciones dignas, sea en el ámbito público como en el privado, es inherente a la persona humana". ¿Esto clarifica la amplitud del ámbito de aplicación o es necesario especificarla a texto expreso en la ley?

SEÑORA ROSSI (Rosina).- En este caso, se podrían adoptar dos caminos. Por un lado, se podría perfeccionar el artículo 3º y abarcar a todos los organismos del Estado para que haya responsabilidad de todos y de cualquiera de sus dependencias. Por otro,

se podría eliminar el artículo 3º y que solo quedara el enunciado del artículo 1º, que determina que se aplica en el ámbito público o privado.

Dejar la norma con este contenido es dejar expresamente afuera a determinados organismos. A lo mejor hay algún fundamento en este sentido; nosotros no lo encontramos.

SEÑORA RIBAS (Ana).- Si el texto queda tal cual está, se podría hacer la siguiente interpretación: el artículo 1º hace referencia a la protección de bien jurídico para los trabajadores tanto del ámbito público como del privado, pero el artículo 3º reduce el ámbito de aplicación. Entonces, como decía la doctora Rossi, se puede eliminar el artículo 3º, porque ya estaría abarcado por lo que dice el artículo 1º, o se puede aclarar que se aplicará a los trabajadores públicos y privados en general.

SEÑOR PUIG (Luis).- Tal vez sea mucho más clara la eliminación del artículo 3º. Seguramente esto va a implicar un intercambio con el señor diputado Abdala, que es el redactor del proyecto.

Por otra parte, en relación al artículo 12 y su incompatibilidad con el Convenio N° 95 de la OIT, que prohíbe el descuento sobre salarios como sanción, ha sido sumamente importante el aporte que realizaron.

En cuanto al registro, los ejemplos que dieron fueron muy claros. Es más: muchas veces tenemos dificultades para establecer en forma eficaz un registro para empresas infractoras de normativa laboral, de modo que me parece que no corresponde plantear esto.

Insisto en que el análisis de cada uno de los artículos que han realizado nos va a ser de mucha utilidad. Les adelanto que seguramente esta Comisión las va a consultar en forma más seguida sobre diferentes proyectos de ley. Creo que si mantenemos este intercambio previo podremos mejorar la calidad de la técnica legislativa y resolver de antemano situaciones que pueden ser controversiales.

SEÑORA ROSSI (Rosina).- Primero voy a hacer una intervención general y, después, me voy a referir a algunos puntos que trató la doctora Ribas.

Desde el punto de vista general, me gustaría ubicar una normativa como esta en el ordenamiento jurídico laboral.

Este proyecto se puede transformar en ley. En ese caso, va a tener que interactuar con el resto del ordenamiento jurídico. El ordenamiento jurídico laboral uruguayo tiene sus especialidades. Nosotros no tenemos un código de trabajo, una ley de consolidación de leyes de trabajo -como tiene Brasil- ni una ley de contrato de trabajo. Tenemos una infinidad de normas jurídicas de distinta procedencia, que fueron creadas hace mucho tiempo -prácticamente en el período fundacional de nuestro país- y que mantienen su vigencia. A través de la doctrina y de la elaboración de los principios del derecho al trabajo, nuestro ordenamiento jurídico laboral ha logrado una sistematización, aunque no tenga una presentación orgánica. En consecuencia, cada disposición referida al trabajo tiene razón de ser si se puede hacer efectiva, no si queda en la mera declaración de derechos. La efectividad de la realización de los derechos es el arma para que tenga sentido el derecho reconocido. De allí la preocupación porque todas las normas jurídicos -inclusive las legales- que entren a ese ordenamiento jurídico se puedan posicionar, puedan ser aplicadas efectivamente y logren el fin de tutela que buscaron.

Por otro lado, a diferencia de lo que ocurre en otras áreas, el derecho al trabajo nacional se nutre de derechos fundamentales. Por ejemplo, no ocurre lo mismo en el

Derecho Civil. El derecho al trabajo está plagado, fortificado, de derechos fundamentales laborales, es decir, de ese tipo de derechos que necesitan tutela urgente.

En nuestro ordenamiento jurídico general tenemos una acción de tutela ante la violación o la amenaza de violación de derechos fundamentales. Me refiero a la ley de amparo, la Nº 16.011, que se aprobó en el año 1989 y creó un proceso sumario para atender urgentemente situaciones de violación de derechos fundamentales.

En el ámbito laboral, la primera norma específica que atendió la violación de un derecho fundamental fue la Ley Nº 17.940, de 2006, sobre la tutela de la libertad sindical. Ahí tenemos un derecho fundamental, específico en el trabajo, y la ley es el instrumento para hacer efectivo el reconocimiento constitucional, que desde el año 2006 viene funcionando y muy bien. Todos los operadores han podido trabajar muy bien. Me refiero a trabajadores, empleadores, la dogmática y también la Justicia.

Años después se aprobó la Ley de Acoso Sexual. Acá tenemos otro derecho fundamental en el trabajo -en este caso, un derecho inespecífico-, que tiene un reconocimiento de tutela especial constitucional, "aterrizado" -digámoslo así- a través de una ley. También ha venido funcionando bien.

Lo que quiero tratar de demostrar -ahora que se proyecta tutelar otro derecho fundamental en el trabajo- es la conveniencia de unificar los mecanismos de tutela. ¿Para qué? Para lograr la efectividad. Teniendo en cuenta que la Ley de Libertad Sindical, que tiene diez años de vigencia y dos mecanismos de tutela, y la Ley de Acoso Sexual, que tiene cinco años de vigencia y mecanismos de tutela jurisdiccional -incluso en lo administrativo, a cargo de la Inspección General del Trabajo- han funcionado muy bien, lo más conveniente sería unificar el tratamiento. Precisamente, se trata de aprovechar todo lo que se ha construido hasta ahora desde el punto de vista normativo y los desarrollos jurisprudenciales y doctrinarios, para jugar a la mayor eficacia de la tutela de este otro derecho fundamental.

Esto fue lo que dijo mi compañera, Ana Ribas, en cuanto a que el proyecto de ley hace referencia a la Ley Nº 16.011 y no -como sí lo hace la Ley de Libertad Sindical y la de Acoso Sexual- a la Ley Nº 16.011, pero acotada en determinados artículos. Realmente ha logrado la efectividad de la tutela de esos bienes humanos.

En cuanto al aspecto particular del articulado, quiero destacar el artículo 7º.

En mi lectura, y en la de la mayoría de los colegas, se vio muy positiva la incorporación de una medida probatoria como es la presunción. En realidad, esto es lo mismo que se ha incorporado en la ley sobre la tutela de la libertad sindical, que ha funcionado muy bien. Es el empleador el que tiene que venir al proceso a destruir la presunción legal. Esto le da al trabajador cierta movilidad y holgura dentro del proceso. No olvidemos que habitualmente el trabajador va al proceso con pocas armas. La prueba la tiene el empleador y no el trabajador.

Quiero referirme al tercer inciso del artículo 10, respecto a la acción administrativa de la Inspección General del Trabajo para disponer el cambio de lugar del trabajador denunciante como víctima de acoso. Por supuesto, refrendando lo que manifestó Ana Ribas, que fue lo que se planteó en el colectivo de los jueces laborales, solamente quiero destacar que en la hipótesis de que la Inspección General de Trabajo planteara al empleador que sacara al trabajador del lugar en el cual desempeña sus tareas y lo derivara a otra sección, estaría dictando un acto administrativo. Sin duda, como acto administrativo sería impugnable, pero la impugnación no sería eficaz. Si nos ponemos a pensar en el trámite que lleva la impugnación de un acto administrativo, sabemos que

podrá resolverse la legitimidad o la ilegitimidad cuatro años después, lo que resulta totalmente divorciado de la celeridad que precisa la tutela de los derechos fundamentales.

En cuanto al artículo 12, creo que la inclusión de la prescripción a los cuatro años es coherente con que el propio artículo titule a esto "acción civil". Si es una acción civil personal está bien que prescriba a los cuatro años. En realidad, como dijo Ana Ribas, el sistema de prescripción de los créditos laborales es distinto y atiende especialmente a la relación de trabajo y a sus particularidades. Me gustaría llamar la atención en cuanto a que si bien tenemos una ley de prescripción en materia laboral, que supone que el paso del tiempo hace perder la acción y derechos y que esto, a primera vista, colide con el principio de irrenunciabilidad y el principio protector, aquí hay una decisión política del legislador que se juega por priorizar la seguridad jurídica diciendo: "Los derechos laborales son irrenunciables, pero necesito dar seguridad también a los otros operadores y tomo la decisión de que un año para accionar o cinco años para mantener vivos los créditos laborales es un tiempo suficiente".

En lo que tiene que ver con los derechos fundamentales, hay una corriente doctrinaria importante a considerar que entiende que son imprescriptibles. Esto se planteó de manera fuerte cuando se aprobó la Ley Nº 17.940 sobre la tutela de la libertad sindical, y ha sido defendido por un querido profesor uruguayo, Osvaldo Mantero, quien se opuso a que hubiera un tiempo para pedir tutela de derechos fundamentales vinculados con la libertad sindical, en el entendido de que los derechos fundamentales no están sujetos a prescripción. Yo creo que es una voz de la doctrina muy autorizada, que por lo menos habría que considerar.

El último punto que quiero señalar tiene que ver con los artículos 14 y 15, que refieren a las sanciones y al Registro de Infractores.

Esta calificación de notoria mala conducta al acosador y este mandato que el proyecto de ley hace al empleador para que lo despida por notoria mala conducta es absolutamente contrario a la última filosofía de algunas disposiciones normativas que ha adoptado nuestro país, que miran al trabajador que ocasiona problemas desde otro ángulo, es decir, como un ser humano necesitado de tutela. Esta es la visión que planteaba el decreto de 2014 -no recuerdo el número- sobre el cannabis. Al trabajador que presenta consumo problemático no se le crea una *capitis deminutio* y se lo baja de la sociedad, sino que se lo atiende como un enfermo.

El Decreto Nº 128 de 2016, que unifica el tratamiento del cannabis, del uso problemático de las drogas y del alcohol, también tiene una mirada hacia ese sujeto como un enfermo, y lo tutela. Entonces, esta idea de mandar al empleador que lo tire para afuera, realmente es no pensar en este ser humano que muy probablemente esté enfermo y precise de tutela. Por eso en mi lectura es gravísimo este mandato al empleador de despido por notoria mala conducta. Estamos lanzando a una persona que trabaja prácticamente a la marginalidad. Y esto viene acompañado del artículo 15 y del tema del Registro, que es muy grave. Se plantea incorporar a una persona en un registro de infractores público, cuando esa persona probablemente esté enferma. Además, el registro puede ser revisado por cualquiera y la aparición allí no tiene plazo. Hasta un ser humano que comete un delito tiene la posibilidad de purgar la pena y de restablecerse. Aquí, aparentemente, lo dejamos de por vida incorporado en un registro que lo califica como acosador. Por supuesto que entre esto y la notoria mala conducta lo estamos lanzando a la marginalidad.

SEÑORA GIANERO (Silvana).- Si estamos en una corriente en la que tenemos que proteger no solo a la víctima sino también al victimario, con esto se estaría echando por tierra toda la orientación que existe en nuestras leyes. Inclusive, tenemos una fuerte

oposición de las empresas en cuanto a que manejen una política para integrar a trabajadores que tienen problemas de adicciones. Esto parte de la sentencia que dicta un juez que cuenta con determinada prueba y que hace una valoración subjetiva. Si llegamos a considerar que no puede ser susceptible de casación, lo deportamos de por vida; la persona sale del sistema social y no puede trabajar nunca más en su vida. Reitero: la valoración de un juez realizada con una prueba sumaria del expediente puede afectar sus derechos como ser humano de por vida. Creemos que eso es muy grave.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Nos gustaría consultarlas por algunos proyectos que están en debate. Me parece que es importante el aporte que pueden hacer como parte de la academia, y trabajar conjuntamente con el Poder Legislativo. Muchas veces las leyes que aprobamos no le llegan a la gente, o sus derechos no son conocidos; la lectura o las interpretaciones se hacen muy pesadas. Cuanto mejor hagamos nosotros las interpretaciones, las personas comunes las van a poder analizar mucho más rápidamente.

SEÑORA ROSSI (Rosina).- Con mucho gusto. Solamente quiero decir que este grupo laboral técnico no tiene personería jurídica. Somos trabajadores del Poder Judicial. Quiere decir que la vía correspondiente para hacer las consultas es a través de la Suprema Corte de Justicia, que se encargará de derivarlo. No olviden que con los insumos que ustedes producen nosotros trabajamos y muchas veces hasta nos enojamos. Son nuestras herramientas de trabajo. Muchas veces los jueces decimos: ¿pero qué habrán querido decir acá?

SEÑORA RIBAS (Ana).- Siguiendo el concepto de lo que decía mi compañera en cuanto a "qué habrán querido decir acá", en el último inciso del artículo 15 "Registro de Infractores" dice: "Este registro podrá ser consultado por las empresas, instituciones y organismos antes de contratar directivos y encargados de personal y de recursos humanos, bajo pena de ser solidariamente responsables del daño por estos causados". Esto no se entiende. Primero, da la facultad a la empresa de mirar o no el registro, pero si no lo mira le pone una sanción. Eso de "ser solidariamente responsables del daño por estos causados" ¿a qué daños refiere? Los que causó ya fueron objeto de condena, porque si está en el registro fue porque alguien dijo que era un acosador. ¿Va a ser responsable solidario de lo que generó con el empleador anterior o de los que va a generar ahora, de los cuales ya es porque es responsable si eventualmente genera daño? Esa frase no queda clara.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos su presencia. El espíritu de esta Comisión ha sido tener siempre la humildad de captar a todas las instituciones que intervienen en este tipo de casos para mejorar el proyecto y que salga lo mejor posible.

Muchas gracias.

(Se retira de sala el Grupo Laboral Técnico del Centro de Estudios Judiciales de la Suprema Corte de Justicia)

(Ingresa a sala una delegación integrada por representantes de la Agrupación de Trabajadores de la Meteorología Nacional, ATMN)

(Ocupa la Presidencia el señor representante Luis Puig)

SEÑOR PRESIDENTE (Luis Puig).- La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la presidenta de la Agrupación de Trabajadores de la Meteorología Nacional, señora Cristina Mathisson; al secretario general, señor Ian Schou; y a las señoras Noelia Misevicius y Fabiana Rozza.

SEÑORA MATHISSON (Cristina).- Muchas gracias por recibirnos nuevamente.

Entendimos que debíamos tener una nueva instancia, a fin de reiterar la situación que tenemos los trabajadores hoy en el Inumet en todo lo que respecta a la normativa aplicable, tanto la legislación, como los acuerdos y las actas acordadas en la Dinatra

Leímos la versión taquigráfica de la comparecencia del entonces Directorio del Inumet -que en este momento está cesado-, y seguimos teniendo grandes discrepancias con lo que expresaron acá. Dicho Directorio fue cesado el 13 de octubre y, a partir del 1º de noviembre, sus integrantes no concurrieron más. Ahora, se designó un Directorio interino hasta que asuman las nuevas autoridades, cuyas venias ya fueron enviadas al Senado. Calculamos que la semana próxima eso estará aprobado y podrá asumir el nuevo Directorio.

De cualquier manera, estamos en intermedio en una instancia en la Dinatra, donde se han tratado nuestros reclamos permanentes, entre otros, las partidas por equidad, que hace años venimos reclamando y respecto a lo cual, inclusive, se han firmado acuerdos. Se decía que a partir de este año eso iba a quedar solucionado porque teníamos el presupuesto para reestructura; sin embargo, sabemos que del presupuesto para salarios hoy hay 50.000.000 más 20.000.000, un total de 70.000.000, que no se van a ejecutar por falta de tiempo, porque ahora asume un nuevo Directorio y no tenemos ni los adelantos por carrera ni las partidas por inequidad que corresponden a este año. Y nos parece que si bien todo esto es una falta de responsabilidad del Directorio saliente, también la administración debe demostrar su responsabilidad con los trabajadores, ya que todos los acuerdos y el trabajo que se hizo durante 2016 no tuvieron ningún resultado.

En cuanto a los acuerdos firmados en la Dinatra, siguen sin respetarse los derechos adquiridos de los trabajadores: días por cuidados, tres asuetos al año. El Directorio no solo desconoció los derechos laborales, sino que estableció una confrontación permanente con los trabajadores, por considerar que tenían muchos más derechos que lo que en realidad debían tener. En cuanto al salario nunca se logró que todos los compañeros que están en situación de inequidad cobraran al valor- hora de Meteorología. Y no solo eso, sino que los contratos de los nuevos ingresos se fijaron por debajo de los que entraron en 2008; es decir que se agrandó la franja de inequidad en cuanto a carga horaria y retribución. Esto es muy preocupante para nosotros. Estamos en una situación difícil hasta que asuma el nuevo Directorio; hasta en la Dinatra se pasó a intermedio porque no teníamos quién diera respuesta.

A la Dinatra había concurrido un miembro del Directorio, el coronel Raúl García, que en principio decían que quedaría para la transición, pero luego también fue cesado, a pesar de lo cual va todos los días a Meteorología. Él se comprometió a llevar a la última reunión de Directorio que se hizo los reclamos que se plantearon en la Dinatra para que se hicieran efectivos y ni siquiera tuvimos respuesta.

Hace años que venimos planteando, en todos los ámbitos posibles, los reclamos de la situación en la que estamos y este problema no se ha solucionado. Nos parece que no se quiere mirar hacia la situación de los trabajadores, y no porque se quiera atender la situación del Inumet, porque para equipos e infraestructura quedaron 12.000.000 sin ejecutar, lo cual a esta altura del año tendría que estar todo en vías de ejecución. Esta es una demostración de que las denuncias que hacemos permanentemente se pueden corroborar y verificar. Los que estamos en mejor posición para estar enterados, para saber las soluciones de cada lugar, somos los trabajadores, que somos los que estamos viviendo estas situaciones, a pesar de los cambios de Directorio que pueda haber.

La reestructura tampoco se cumplió, a pesar de que estaba aprobada tanto por acuerdos, que establecen plazos de noventa días, como por la ley orgánica, que también establece que debe hacerse la reestructura y pone plazos para la realización del nuevo

reglamento interno y del estatuto, pero ninguno se cumplió. El sindicato entregó en tiempo y forma propuestas de reglamento interno, de reglamentación al artículo 627 de la Ley de Presupuesto de 2015 -a ustedes se las enviamos todas-, y nunca se obtuvo respuesta; ni siquiera las actas de las bipartitas fueron firmadas junto con nosotros, porque cuando nos las mandaron y las corregimos para que ellos las tuvieran, tampoco fueron firmadas. Cuando nos dijeron que en la reglamentación del artículo 627 estaban en todo de acuerdo, menos en un punto en particular, se votó en asamblea aceptarlo igual y dejar ese punto para discutirlo en la Dinatra, y tampoco tuvimos respuesta. Y seguimos remarcando que al día de hoy, en todo un año de trabajo en negociaciones bipartitas con este Directorio -cuyos miembros nunca asistieron, ya que mandaban siempre a algún asesor, que a veces estaba enterado de las cosas y a veces, no-, nunca pudimos adelantar y nunca obtuvimos respuesta a todas las propuestas que hizo el sindicato.

SEÑOR SCHOU (Ian).- Voy a agregar un agravante con respecto a las inequidades. Los nuevos contratados que mencionó la compañera, además, están yendo a trabajar al interior y, como la mayoría pertenecen al área metropolitana, deben pagarse los pasajes de sus propios bolsillos, lo cual les significa una quita de su salario de entre un 30% y un 50%. O sea que, de $ 20.000 y pico que ganan, están gastando $ 6.000 u $ 8.000 en pasajes. Nosotros planteamos al Directorio la necesidad de que el Inumet se hiciera cargo del costo de estos pasajes. Sabemos fehacientemente que existen los recursos para ello y, últimamente, esto fue confirmado por el secretario general de Inumet saliente, Federico Vaz; sin embargo, por una decisión política y no por una limitante presupuestal, se decidió que no se les va a pagar. Obviamente que muchos de estos compañeros, que solo tienen tres o cuatro meses en el Inumet, están pensando en renunciar. Este es un caso grave, porque implica la cobertura de un servicio importante, que es el de las estaciones meteorológicas aeronáuticas, servicio sin el cual los aeropuertos no funcionan y, además, es un ataque a la dignidad como trabajadores de estos compañeros.

Como resumen de este último tiempo, puedo decir que tenemos un presupuesto que se incrementó enormemente y un salario real de los trabajadores que cayó, excepto el de los integrantes del Directorio, que aumentó.

SEÑORA MATHISSON (Cristina).- Las estaciones meteorológicas están en lugares a los que es difícil acceder, porque además de encontrarse en el interior, en muchos casos, hay que recorrer unos diez kilómetros para llegar. El Inumet no brinda ningún medio de transporte y en varios de estos lugares tampoco hay transporte local, así que eso corre por cuenta de los trabajadores, cuando el dato que estos compañeros recogen en las estaciones meteorológicas es de interés nacional y del Estado. Es decir que se está subvencionando con el trabajo y el salario de los funcionarios la cobertura de esos lugares más remotos.

Es muy difícil conseguir observadores para el interior; por lo tanto, muchas veces, los que se reciben, que se quedan acá, viajan para cubrir esos lugares. Entonces, como hay presupuesto dentro de Meteorología para cubrir eso, lo que pedimos es que Inumet se haga cargo por lo menos de los pasajes. Si bien debería incluirse una partida por desarraigo y una cantidad de cosas más -porque un trabajador trabaja las 144 horas mensuales correspondientes más 120 horas que está arriba de un ómnibus para llegar a los lugares de trabajo-, no la estamos pidiendo, pero sí la partida para locomoción, y por una cuestión de discrepancia ideológica, la niegan permanentemente.

SEÑORA ROZZA (Fabiana).- Quiero recalcar que el pago de la función no se está realizando y por eso adjuntamos algunos recibos de sueldo. En este momento, un predictor, que emite advertencias y que, de pronto, tiene que salir a dar una conferencia

de prensa, como ya ha sucedido, cobra lo mismo o menos que el que trabaja en la portería. Es decir que el pago de la función en este momento es nulo. Por lo tanto, para nosotros era importantísimo que se hiciera la reestructura y el volcado, para que una persona con cuatro años de estudio tuviera un sueldo más digno.

También es importante señalar que hay áreas clave sin personal. En este momento, Pronóstico del Tiempo y Pronóstico Aeronáutico no tienen personal suficiente, y para que la gente se pueda tomar licencia, se están cubriendo turnos con horas extra. También les adjuntamos una circular que sacaron, donde se dice que las licencias de 2013 se prorrogarán hasta el año 2017 para que no se venzan, porque en este momento los que trabajamos en pronóstico tenemos licencias acumuladas desde 2013, sin contar que también tenemos horas a compensar y demás. O sea que si nos quisiéramos tomar esos días -que obviamente nos lo negarían-, no habría personal para cubrir ninguna guardia, porque todos tenemos licencias acumuladas, horas a compensar y demás, desde hace muchos años.

Con respecto a los sueldos, adjuntamos una versión taquigráfica del 24 de setiembre de 2015, donde el entonces secretario general, Federico Vaz, justifica el aumento de sueldo que está pidiendo para los directores diciendo que el salario del presidente del Directorio topea el de todos los funcionarios del Instituto. Pero solamente se aumentaron ellos el salario y nosotros quedamos igual de topeados, sin ninguna diferencia. O sea que nos usaron como argumento para aumentarse el sueldo, pero nosotros no vimos nada de ese aumento.

También quiero aclarar que tampoco se solucionó, pese a tener infinidad de actas de la Dinatra firmadas, la inclusión del título de meteorólogo técnico en el sistema educativo.

Por último, quiero decir que hay muchísimo malestar entre los funcionarios debido a que no se hizo la reestructura y por el salario que cobran, porque con $ 20.000 y pico que cobran, nadie sobrevive un mes, mucho menos si se tiene familia. Los únicos que se aumentaron el sueldo fueron los integrantes del Directorio; el resto seguimos igual.

SEÑORA MATHISSON (Cristina).- Quiero aclarar que no tenemos personal, pero hay 114 cargos libres dentro de Meteorología.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hace un tiempo recibimos a los trabajadores y también al Directorio saliente, y uno de los aspectos fundamentales que se plantearon fue la negociación colectiva y que, en todo caso, la reestructura tenía que ser objeto de negociaciones, de análisis, entre las partes. La dirección anterior nos dijo que la negociación colectiva se respetaba, así como la organización sindical y demás.

Nosotros, tratando de colaborar con la reinstalación de un proceso de diálogo y negociación entre el futuro Directorio y los trabajadores -diálogo en el cual esta Comisión no pretende sustituir a la Dirección-, una vez instalado el nuevo Directorio, lo vamos a convocar a esta Comisión, para analizar y trasladarle los planteos que ustedes han hecho, y ayudar a que se genere un ámbito real de negociación en este tema, porque nos parece que algunas de las dificultades que existen están radicando en que, hasta el momento, no ha existido un ámbito real de negociación, donde las partes negocian de buena fe, sin tener la obligación de acordar, pero sí de negociar, donde estén planteados los diferentes temas que hacen a los aspectos organizacionales, a los derechos de los trabajadores y demás.

Por lo tanto, con esta documentación que nos acercan, vamos a convocar al Directorio. Hay aspectos del contrato de trabajo a término del personal que llaman la atención como, por ejemplo, la duración de los turnos. Más allá de que aparentemente se

respetan las 144 horas mensuales, nos parece que el planteo de turnos de doce horas, por lo menos, merece una explicación más a fondo por parte de la dirección. Al mismo tiempo, hay aspectos que tienen que ver con los reclamos que ya han hecho los trabajadores tiempo atrás. Las respuestas que se nos ha dado por parte del Directorio anterior son absolutamente contradictorias con respecto a las reivindicaciones que hicieron tanto antes como en esta oportunidad los trabajadores. No es que esta Comisión tenga potestad de marcarle a ninguna Administración cuáles son las formas de manejarse, pero sí el respeto a la normativa vigente en lo que tiene que ver con la obligatoriedad de la negociación colectiva. O sea que esta Comisión va a convocar al nuevo Directorio y seguramente, luego, también a ustedes.

Agradecemos su presencia y la documentación presentada.

(Se retira de sala la delegación de trabajadores de la Meteorología Nacional)

(Ingresa a sala una delegación de integrantes de cooperativas sociales y de Federación Ancap)

——La Comisión tiene el gusto de recibir a Sebastián Pereyra, de Servicoop, al señor Ruben Viera de Cosgrup y Nelson Casuriaga, de Vida Nueva, quienes asisten acompañados de Salvador Sprovieri, Fernando Mujtarian y Rodrigo Marichal, integrantes de Federación Ancap, a quienes cedemos el uso de la palabra a efectos de que realicen su planteamiento.

SEÑOR CASURIAGA (Nelson).- Integro la cooperativa social Vida Nueva, una cooperativa de construcción. Hace años que trabajamos para Ancap, con un contrato que se renueva cada seis meses automáticamente.

Cuando sucedió todo lo que es conocido en Ancap, cortaron nuestro trabajo; estuvimos siete meses sin trabajar. Ahora estamos trabajando, pero sin contrato, con una compra directa que se va renovando mes a mes. Un abogado de Ancap de nombre Telechea dijo que era ilegal contratarnos, tal como se venía haciendo. Sin embargo, en la rendición de cuentas se aprobó un artículo por el que ya no hay problema para contratar cooperativas sociales de construcción, pero surgió un nuevo problema y es que la presidenta de Ancap no quiere contratar cooperativas sociales. Ya estamos advertidos de que vamos a ser contratados mediante compras directas hasta fin de año; después de la licencia de la construcción ya no volveríamos a trabajar.

Entonces, venimos aquí porque, si bien ya sabemos que no se nos va a contratar, desconocemos por qué no. Estamos preocupados porque son varias familias que dependen de esto. Hace años que hacemos el trabajo en construcción, tenemos informes, referencias, fotos para demostrar lo que hemos hecho. Cada uno de nosotros tiene mandos medios que pueden dar referencias sobre nuestro trabajo, pero la presidenta decidió no contratarnos más.

SEÑOR MARICHAL (Rodrigo).- Soy de la Federación Ancap.

Nos preocupó mucho el tema porque, si bien defendemos y defenderemos siempre los trabajos genuinos de Ancap, entendemos que esos trabajos de empresas privadas que fueron de Ancap, son constantes, no precisan una infraestructura y tienen una continuidad tienen que pasar a rubro cero, pero desde que salió el tema de las cooperativas sociales, hemos llevado su bandera porque es algo fabuloso en el sentido de que los trabajadores se apropian del trabajo y Ancap los dirige directamente, sin ninguna empresa de por medio. Además, el monto que reciben es para el salario; no pueden ganar más del laudo y el resto lo usan para capacitarse y tener equipos de protección personal. Nunca tuvimos un problema de accidentes con las cooperativas

sociales; siempre fueron muy responsables en ese sentido y, además, siempre tenemos a los compañeros capacitados.

Por lo tanto, nos embarcamos en esta lucha y la vamos a acompañar siempre.

El tema de las cooperativas sociales es un impulso de este Gobierno y los trabajadores se han comprometido con el trabajo, y lo hacen muy bien.

SEÑOR MUJTARIAN (Fernando).- Soy de Federación Ancap, pero también integro la comisión de trabajadores tercerizados del PIT- CNT.

Como trabajadores desearíamos no tener estas instancias porque pensamos que todos los trabajadores del Estado deben ser permanentes y no subcontratados, pero lamentablemente las reglas de juego son esas.

Estamos acá para defender el sistema de cooperativas, porque notamos que el dinero que tienen las empresas estatales se lo llevan los intermediarios y tenemos comprobado que es más caro contratar empresas tercerizadas que trabajadores permanentes. Inclusive, el tener intermediarios ha llevado al Estado a tener problemas como perder juicios, gastar dinero, abogados, etcétera.

Entonces, veíamos con buenos ojos el tema de las cooperativas. Por lo menos, era una manera de evitar intermediarios y de dar una inserción a los compañeros y todo lo que eso genera: ellos aprenden a armar la cooperativa, se les prepara, se les educa; es una forma muy importante la de las cooperativas.

Inclusive, en la comisión del PIT- CNT llegamos a reunirnos con la OPP. Allí se veía lo positivo de las cooperativas: era una manera del Estado de ahorrar en intermediarios; era algo bueno y en algún futuro era bueno trabajar de cara a eso. Ahora se nos da la noticia de que van a caer las cooperativas. No entendemos esto porque si bien sabemos de la situación de Ancap y que este directorio vino a poner las cuentas en orden, a mirar los números, etcétera, no nos cierra que se bajen las cooperativas en tareas que de cualquier manera hay que hacer. Esa tarea que hacía la cooperativa, será hecha por otro; no hay ingreso de personal, entonces, cómo se va a hacer? Metiendo empresas tercerizadas.

Por eso estamos del lado de los compañeros, para que, por lo menos, se siga manteniendo la cooperativa por lo que significa.

Esto es lo que veníamos a plantear porque estamos preocupados por los compañeros.

SEÑOR SPROVIERI (Salvador).- Soy vicepresidente de la Federación Ancap.

El planteo que no entendemos de parte del directorio es que acá hay una resolución del Poder Ejecutivo y de la fuerza política que gobierna de llevar adelante las cooperativas sociales en los entes del Estado. No entendemos por qué un directorio que pertenece al mismo lineamiento, toma esta decisión contraria. Además, es una decisión contraria a nuestros intereses como trabajadores y a los intereses del Estado y de Ancap.

Como se decía, el tema de la cooperativa genera toda una instancia de educación y de crecimiento para el conjunto de los compañeros. Además, lo que hace Ancap y el Estado en general, desde hace más de veinte años es enriquecer a algunos patrones con dineros públicos, de todos nosotros. Y las condiciones de trabajo de algunos compañeros tercerizados -que lo han mejorado con la lucha de los sindicatos, gracias a los compañeros de la construcción, metalúrgicos- han sido lamentables. En este sentido, con las cooperativas eso se transforma, las condiciones mejoran, ganan salarios más justos y,

además, tienen un montón de fondos para cuestiones genuinas de trabajo y crecimiento personal y laboral que son importantísimos para el interés de los trabajadores.

Entonces, no entendemos cómo Ancap, en un momento que está necesitando mejorar los números o su rendimiento, opte por no contratar a los compañeros y termine tercerizando, como se hace en otra parte de mantenimiento edilicio de Ancap, pero eso no se corta. A las empresas privadas no se corta; se corta a los compañeros que se organizan y cumplen de forma excelente, de manera espectacular.

Entonces, nos hubiera gustado resolver esta cuestión de forma bipartita con Ancap y no entendemos la negativa de parte de la presidenta, más cuando meses atrás lo de las cooeprativas sociales no era mala idea, pero de un momento a otro cambió su postura. Sin embargo, no hay que tener en cuenta solo la fuente de trabajo de los compañeros que, día a día, están peleando por cobrar un sueldo sino que es defender una forma de organización del trabajo que para nosotros es muy superior a depender de un patrón y, además, es un camino intermedio.

Como sindicato, defendemos que los compañeros que trabajan de forma permanente en Ancap tienen que ser funcionarios nuestros; no puede haber funcionarios A y B en el Estado; si trabajan de forma permanente, tienen que ser de Ancap. Un paso intermedio es que los compañeros formen sus cooperativas, vayan creciendo personal y laboralmente y en algún momento lograr que sean nuestros, pero el paso intermedio es asegurar que puedan seguir formando las cooperativas y trabajando con tranquilidad porque no es sano para nadie estar, mes a mes, si cobro o no o si trabajo o no. Estos compañeros están bajo un estrés muy importante y desde el directorio vemos señales que nos preocupan.

Queremos evitar cualquier tipo de conflicto, pero tenemos que solucionar la problemática de los compañeros.

SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- Este es un problema que nos preocupa mucho. Como saben, hace un tiempo que lo venimos trabajando y, precisamente, en la última rendición de cuentas se introdujo la modificación a la que se hizo referencia, tratando de dar solución a la interpretación que hasta el momento no había surgido, pero como apareció la duda, se trabajó sobre ese tema.

Compartimos la preocupación y vamos a solicitar a la Comisión que se convoque al directorio de Ancap o a quien este designe, con el objetivo de que nos expliquen los fundamentos por los cuales han optado por cortar el trabajo de las cooperativas sociales, y generar un intercambio sobre este problema.

Esa es la propuesta que ponemos a consideración de la Comisión.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Quisiera saber cuántas cooperativas sociales trabajan y en qué rubros.

SEÑOR CASURIAGA (Nelson).- Somos tres cooperativas de construcción en Montevideo; sé que en Paysandú hay unas cuantas también.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- ¿Cuántos compañeros trabajan en ellas?

SEÑOR MARICHAL (Rodrigo).- Desconozco el número de trabajadores, pero sé que en total hay nueve cooperativas en todo Ancap, incluyendo el interior. Los rubros son construcción, gastronomía y áreas verdes.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Comparto lo expresado por el señor diputado Núñez Fallabrino en cuanto a convocar al Directorio de Ancap para conocer su visión no solamente en cuanto a las cooperativas sociales sino a su estrategia con respecto a las

empresas tercerizadas, porque la discusión se debería centrar en cuántas empresas de ese tipo hay en Ancap, cuántas son sociales y cuántas no.

A partir del gobierno del Frente Amplio se ha hecho mucho hincapié en la promoción del cooperativismo. Inclusive, en el año 2008 se aprobó la ley relativa al cooperativismo y se creó el Instituto Nacional del Cooperativismo para trabajar en función de una visión de mayor distribución.

Hace pocos días, cuando asistió una delegación del PIT- CNT y se generó un debate relativo a las empresas tercerizadas, se dijo que esta forma era como un puente para ir avanzando ya que las tercerizaciones se están haciendo desde hace treinta y un años, considerando el período democrático, desde el año 1985 a la fecha, y todavía no hemos podido concluir qué camino tomar para ir cortando ese tipo de acciones y no solo oponernos a la tercerización. Las cooperativas sociales han sido una vía. Hay datos económicos y de mejor calidad del trabajo que lo demuestran, y hasta ahora nadie ha denunciado lo contrario. Han sido un ejemplo y tenemos que dar un debate sobre este tema, más considerando que se trata del ente Ancap, que es una empresa pública.

Nosotros reivindicamos la existencia de las empresas públicas, y en ese marco debemos defender el criterio y conocer el rumbo que se está tomando.

SEÑOR MUJTARIAN (Fernando).- Quiero aclarar que por lo general las cooperativas sociales hacían tareas de limpieza o comedor. Fue necesario hacer un acuerdo debido a que llegó un momento en el que la parte jurídica de Ancap consideró que las tareas de construcción que hacían algunos de los compañeros no entraban en la categoría de cooperativas sociales. Eso se pudo acordar con el Mides, con el cual tuvimos reuniones.

Esto nos hace recordar que hace poco tiempo los compañeros tuvieron problemas con un empresario y nosotros estábamos apuntando a prepararlos para formar una cooperativa, porque la veíamos como una salida para cortar la intermediación. Ahora, esta situación nos deja desamparados.

SEÑOR VIERA (Ruben).- También quiero aclarar que estas tres cooperativas son de construcción. Había algo que no cerraba, porque cuando se crearon las cooperativas sociales a través del Mides lamentablemente el país estaba muy flojo en lo laboral, pero se implementaron y se salió al mercado. Hoy en día, el tema laboral se enmarca en otra situación aunque desde Ancap el señor Telechea sostuvo que la ley no era muy correcta y que la palabra construcción no estaba incluida, por lo que debíamos hacer otro tipo de tareas. Pero, en realidad, ese tema ya se arregló. Nosotros somos una cooperativa y estamos contemplados en la Ley Nº 14.411 desde el primer día; ya llevamos algo más de cuatro años y los compañeros llevan siete.

SEÑOR PRESIDENTE.- Una de las preguntas que iba a hacer era si el Directorio de Ancap planteaba la necesidad de instrumentar alguna modificación legal, lo que ya aclararon que no porque la ley contempla la situación.

Creo que hay que destacar varios aspectos: en primer lugar, el planteamiento de la Federación Ancap. Conocemos la posición que los trabajadores uruguayos han tenido históricamente en relación a la necesidad de que el Estado absorba las áreas centrales. Sin embargo, su postura con respecto a la defensa de los puestos de trabajo de quienes vienen realizando estas tareas a través de las cooperativas -como bien lo decían los compañeros- no implica renunciar al planteo de fondo en cuanto a que las tareas permanentes dentro del Estado deberían ser realizadas por trabajadores presupuestados, ya que eso podría terminar con la precarización que también existe en el ámbito público, en forma muy preocupante.

En ese marco, y ante la situación que ustedes plantean, vamos a intentar concretar la invitación planteada por los señores diputados Núñez Fallabrino y Placeres a la mayor brevedad, ya que se dijo que esta forma de trabajo de las cooperativas podría terminar a fin de año, por lo cual tenemos muy poco tiempo para operar. Por lo tanto, vamos a solicitar a Secretaría que haga los contactos con el Directorio hoy mismo, si es posible, a fin de contar con una respuesta. Tal vez cuando concurra el Directorio de Ancap pueda presentar una alternativa o solución a este tema que preocupa a los trabajadores y a esta Comisión, por lo que preocupa al Parlamento.

Los mantendremos informados en cuanto a las conversaciones que mantengamos con el Directorio de Ancap porque entendemos y compartimos la preocupación de ustedes.

No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

===/